

2024 年度 看護職員の負担軽減及び処遇の改善計画

目的：看護職員にとって魅力ある職場環境を実現することにより、離職を減少させ職員から「選ばれる病院」とならなくてはならない。笑顔と思いやりのある看護サービスを提供するために、看護職員が心身ともに健康で職務を遂行することができる環境整備を推進することを目的とする。

○産休・育休を取得する看護師の代替職員の確保を図るとともに、応援体制を充実させ看護職員の負担軽減を図る

○他職種との役割分担の適正化を通じ、看護職員の業務分担の適正化を図る

項目	2024年度 実施計画	2024年度実施評価
看護師採用の拡充	- 入職1年以内の退職をなくす - 入職者に合わせた教育計画の実施 - 入職者のフォロー体制の構築 - 高校生・中学生の体験受け入れに対し、看護師を増員して対応する - インターンシップの受け入れ - 臨地実習受け入れの継続	4月入職者1名が8月31日付けで退職した（疾病により）。 - 新人2名は順調に成長した。 - 看護主任を中心に計画を立案した。 - 当日は担当スタッフを交え、臨機応変に計画を変更しながら実施した。 中学生の体験については2日間行っていたが、1日で良さそう。 車いす・ストレッチャーの乗車体験、リハビリの器具体験、医師の話が好評だった。 - インターンシップの問い合わせはなかった。 - 予定通り終了した。 - 今までは2部署での臨地実習だったが、次年度は、一部を3部署で行う。
スキルアップ研修の充実	- 自己研鑽・学びたい気持ちを活かす職場環境作り（看護部目標） - 各部署での取り組みを強化する - 院外研修参加を勧める - 看護部教育研修委員会が中心となり、eラーニングでの研修計画を立案し、視聴を働きかける - 看護部教育研修委員会が中心となり集合研修を企画する	- 希望を優先して計画通りに院外研修に参加した。 - 予定外の研修のお知らせには積極的に参加した。 - 院内 Zoom 研修を入れた総勢 51 名が研修に参加した。 - 透析関連の研修は 4 名が終了（うち 1 名が 3 月に退職した）。 - 看護師のラダーレベル取得条件に eラーニング研修を取り入れており、履修が進んだ。 - 院内研修は、看護部教育委員会主催で 4 回行った（うち 1 回は院外講師を招聘した）。 - 病棟ごとに勉強会を実施している。 ※ 学研担当者から、「全職種がこれほど eラーニングを視聴している病院はない」と評価を受けた。

看護補助者の配置	1. 看護補助者の業務改善の推進 2. e-ラーニング研修の強化	1. 看護・介護研究発表会で2部署が発表した。 2. 教育委員会が働きかけ実施した。
短時間正規雇用者の活用	1. 時短勤務者の勤務形態の検討 ・休日勤務・夜勤奨励	1. 育休からの復帰時に左記の説明を行っている。 ・復帰から夜勤を含めたフルタイム勤務・・・1名 ・日勤で時短をしながら夜勤・・・・・・・・1名 ・日勤のみのフルタイム勤務・・・・・・・・1名 ・透析室で8時～のフルタイム勤務・・・・1名 今後も更に多様な働き方が出てくるであろう。土日どちらか必ず休みの条件は受けない。
ワークライフバランスの充実	1. 希望有休だけでなく、1回/月の予定有休取得により、平等な休暇取得をめざす 2. 退職希望の早期把握により、紹介業者を有効活用する(職員が充足しており紹介を断っていたが、退職者が多く出た時期があった) 3. ハローワーク・ナースセンターによる職員募集 4. 上記を活用した非常勤職員の採用により、病棟配置数の余裕を作る	1. 常に希望優先ではないことを伝えており、不公平がないよう配慮している。年間の有休休暇の取得状況を一覧にして部署に配付している。 2. 今年度の退職は ・看護師 12 名 (パート 5 名)、離職率 10.6 % ・看護助手 2 名 (パート 1 名) であった。 3. 4. 継続中 ・年内応募なし。 ・新たに夕刻 2 時間の看護助手のアルバイトを募集開始した。

※その他

・医事科から「超重症児（者）・準超重症児（者）の判定基準」の用紙の簡略化を検討いただき、4月から運用開始する。